دو فصلنامه طب جنوب
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر
سال ششم، شماره ۳، صفحه ۱۷۸-۱۷۲ (اسفند ۱۳۸۲)

شنایخت عوامل تنش زای محيط كار و روش های كاهش استرس زاها در محيط كار پرستاري به شيوه بحث متمرکز گروهي

سیامک پژمان \(^*\) مهین دیانت \(^*\)

\(^*\)کارشناس ارشد پرستاري، دانشکده پرستاري و مامالي، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر
\(^*\)کارشناس ارشد فیزیولوژي، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بوشهر

چکیده:

عوامل تنش زا در محیط کار پرستاری بیمار شایع است و موجب خستگی و عدم کارایی، کاهش حس همکاری و اشکال در تصمیم گیری و اشتیاق می‌شود. از این رو برای دستیابی به دیدگاه پرستاران در رخدادهای سبایی عوامل تنش زا و روش‌های کاهش آنها در محیط کار، پژوهش کیفی بحث گروهی متمرکز (FGD) و ۸ مصاحبه گروهی در چهار گروه (سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۵ تا ۱۰ سال دیرتر و ۱۰ سال دیرتر) با حضور ۶۵ نفر انجام گردید. گروه‌ها کمیت، سوال و تجربیات و داروی استفاده‌دار نوبت‌سازه‌ها، مناسب ترین نوع بندهای پیمرنگی پیموده، انتقال پیماری، عدم حضور به موقع پزشکان و ارتباط نامتوانه همکاران با هم را از عوامل استرس زا در محیط کار نام بردند. پرستاران معنی بودن که برنامه عملی و آشکاری برای کاسته نشدن در محیط کار پرستاری وجود ندارد و لغو عده کمی از افراد به نقطه کلاس آموزشی و همچنین با مطرح کار، همکاری بین واحدهای مختلف بیمارستان و خدمات تأمینی را از عوامل کاهش استرس دانستند. گروه‌ها بر این نکته تأکید داشتند که حركت هماهنگ بستگی دانش پرستاران و انجمن پرستاری می‌تواند به کاهش استرس در پرستاران کمک شایانی نماید. در نهایت به نظر می‌رسد که عوامل استرس زا در محیط کار پرستاری بیمار بیماری و ضمن نیاز علطف توجه مستقل انجمن پرستاری به ابتدای کلاس‌های آموزشی و مشاوره برای کاسته استرس در محیط کار پرستاری پیوست محسوس است.

FGD

واژگان کلیدی: پرستاری، تنش زا، بیمارستان، بحث متمرکز گروهی

آدرس: بوشهر، خیابان معلم، دانشگاه علوم پزشکی، مدیریت یوزپولی لری، ۷۷۷-۷۵۶۸۵۸۵۷، ص.ب. ۳۶۶۱ Focus Group Discussion
استرس روی روح و روان و بدن شخص را نمی توان از استرس‌های محیطی جدا کرد، به‌خصوص از افرادی که بطور دائم با آن در تماس هستند(۶). برخی از این انواع استرس‌ها به‌خصوص آنها که توسط افراد ایجاد می‌شوند آسان شود. بطور مثال، استرس‌های مربوط به کار یا خانواده استرس‌های محدود به کار و یا شخصیت وی درست که می‌توان از وضعیت‌های ناگهانی کننده هنگام کار، حجم زیادی کاری و زیاد بودن مدت زمان کار نام برده(۷).

گروهی از افرادی که دائم با استرس‌های محیطی سر و کار دارند، پرسشنامه‌های مثبت می‌شوند. درک‌ورشکرده‌های دیگر در این زمینه نیز مطالعات شده، برای مثال نشان داده می‌شود که در تاثیر طبق تحقیق روابط بین پرسشنامه و شکل‌گیری هم‌رو به آن از بیشترین عوامل استرس‌ها شرمنده است(۸). مای در این Focus Group Discussion محیطی در پرسشنامه‌های پرسشنامه‌باند نموده و همچنین از دیدگاه پرسشنامه‌بان که کنش‌ها در قلمرو روش‌های کاهش استرس‌های آنها در محیط کار می‌پردایم.

مواد و روش کار
(Qualitative Research)

این مطالعه بصورت بررسی کیفی (Focus Group Discussion) از نوع مصاحبه متمرکز گروهی طرح روزی شده است. در مراحل (Facilitators) اجرای این مطالعه، همان‌گونه که همگام با نگهبانی گروهی و همکاری در برداشتن حضور حاضر نگهبانی. مصاحبه بر روی زبان و مدل شغل درک کردن پرسشنامه زبانی شرکت‌ها اجرا گردید که با توجه به جنس و سابقه استفاده (کمتر از ۵ سال و شامل و بالاتر) به سرویس اصلی زن و مرد، بطور کلی چهار گروه جداگانه تشکیل شدند. برای هر گروه، در مصاحبه جداگانه با حضور افراد جدید صورت گرفت.

در هم بااختیار متمرکز گروهی، حداکثر ۶ حداکثر ۷ نفر شرکت داشتند. برنامه راهنما را که در قابل گزارش مشابه با الهامات مطالعه طراحی شده بود در صورتی مصاحبه به عنوان پیش‌آزمون از نظر قابل اعتماد بود.

مقدمه
نتش زا عاملی است که می‌تواند با تاثیر بر روی فرد باعث نشان از استرس و علائم عالی شودند. با پیشرفت علم و تکنولوژی و افزایش فشارهای جامعه، بیشتر جوامع توجه خود را به موضوع استرس معلول داشته‌اند. استرس روی انسان می‌تواند تاثیر جسمی - روحی و اجتماعی داشته باشد. استرس به علی‌های نیز چیزی که باعث استرس می‌شود بر تأثیر بر روی یکی از سه مورد ذکر شده می‌تواند اثر گذاشته و در ساختمان باعث اتکیل و تأثیر بر روی تماس

سیستم‌های بدن خواهش (۲).

حدود ۶۰ تا ۸۰ درصد از همه بیماری‌ها با پیده استرس ارتباط نتیجه‌گیری دارند. بطور مثال، خون‌ریزی، شرکت‌های کالسپس، سرطان و بیماری‌های عصبی را می‌توان نام برد. بنظر موریس و فارسی‌ترین نشانه‌های مختلف بدن خواهش که تأثیر روی گروهی داشته است. بطور مثال، بسته به نوع باعث افزایش کلکلی شده و نهایتاً باعث دیابت می‌گردد. در مورد زخم آن چسب می‌شود. در عروق خونی باعث خون‌ریزی، فشار به قلب و حملات قلبی می‌شود(۳).

به هر صورت، استرس یک موضوع پیچیده می‌باشد. شاخص درباره استرس و اثرات آن طی چند دهه اخیر نظر داشت‌های مختلف را در خصوص روابط اجتماعی - عصبی به خود جلب کرده است(۴). پاسخ‌های مختلف به استرس، به سیستم‌های منطقی و تفکری، در این زمینه اساسی و مهم شمرده می‌شود: تاسک‌های را تا درغیر این موضوع می‌گوید. پاسخ به استرس شامل واکنش فیزیولوژیک و رفتاری، در این زمینه اساسی و مهم می‌شود: تاسک‌های را تا درغیر این موضوع می‌گوید. پاسخ به استرس شامل واکنش فیزیولوژیک (سیستم عصبی سه‌پایه‌ای، مانند: محرکه هیپوئالاموس و سیستم آدرنال) و سایکولوژیک (اضطراب و افسردگی و غیره) و رفتاری است. یکی معتقد بکه این مقداره مثبت با استرس پیشگیری از آن است که که امر توسط شنایت در هر و ایجاد اثرات

سیک دلایل اساسی و منطقی را بین بیماری‌های جسمی و استرس بیان نمود و اظهار نمود تداخل اثرات
سوال‌های شماره ۱) پرسشنامه راهنما بحث متمرکز گروهی در خصوص شناخت عواطف تنش زای مربوط به کادر پرستاری

<table>
<thead>
<tr>
<th>سؤال</th>
<th>پاسخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آیا در محیط کاری بیمارستان عواملی وجود دارد که باعث استرس شوند؟ آگر چه چه؟</td>
<td>نوع عاملی که بطور مستمر را نام بردیم.</td>
</tr>
<tr>
<td>آیا کار شما بصورت شایع در گروه است؟ در کدام یک از شیفت‌های اصلی استرس بیشتری وجود دارد؟</td>
<td>چه افرادی یا سازمان‌ها یا دفتر خاصی می‌توانند باعث کاهش تنش ناشی از استرس‌ها شوند؟</td>
</tr>
<tr>
<td>چنین جهت کاهش تنش ناشی از استرس‌ها در محیط کار چیست؟</td>
<td>چه پیشنهادی‌هایی جهت کاهش تنش ناشی از استرس‌ها در محیط کار ندارید؟</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سومین جلسه (FGD) بین ۱۵ تا ۲ ساعت زمان

جریان محیط کاری پرسشنامه راهنما بحث متمرکز گروهی در خصوص شناخت عواطف تنش زای مربوط به کادر پرستاری

| کنایه‌ای از روش‌ها یا ادام‌ها که در بیمارستان‌های شهر بشویشن انجام می‌شود باعث کم |
| شدن استرس در پرسنل پرستاری می‌شود؟ | چه افرادی یا سازمان‌ها یا دفتر خاصی می‌توانند باعث کاهش تنش ناشی از استرس‌ها شوند؟ |
| چه پیشنهادی‌هایی جهت کاهش تنش ناشی از استرس‌ها در محیط کار ندارید؟ |

نتایج:

هدف اول: وجود عوامل ناشی در محیط کار پرسنل پرستاری

افراد پرسنل کننده به اتفاق آهان بیان نمودند که در محیط کار بیمارستان عواملی وجود دارد که باعث استرس می‌شود. شرکت کننده بیان نمودند که در محیط بیمارستان عواملی همانند: کمبود وسایل، دارو و امکانات تخصصی و استاندارد توانایی و مهارت، عوامل اجتماعی و اقتصادی، استقلال، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری، عوامل اجتماعی و اقتصادی، عوامل بانک‌داری، جایگاه، جایگاه، آموزش و سرمایه‌گذاری مورد بررسی و برخورد بین آنها، باید بیمارستان باید حال و وقایع بیمار و همراهان، عدم وجود امکانات رفاهی و تفریحی، هزینه‌های بالای زندگی، عدم به‌اشتیاق به موقع حقوق و مراحل مثل اضطراب کاری و حق
دکتر شریعت کاپریان و همکاران

عنوان افرادی که می‌توانند باعث کاهش نشان ناشی از استرسورها بدون رعایت مصرف کردن‌شده در تعامل گروه‌ها اختلاف قابل ملاحظه‌ای از نگاه آنها وجود نداشت.

هدف ششم: پیشبندی جهت کاهش نشان ناشی از استرسورها در محیط کار

برطرف کردن مشکلات رفتاری، تشویق و حمایت از پرسنل، بر طرف کردن کمبود بودجه و پرداخت به موقع حقوق و اضافه کار، افزایش تعداد پرسنل در شیفت‌ها، آموزش پرسنل و رعایت احترام از طرف پرسنل، انجام کامل شرک و وظایف پرسنل، همکاری بیشتر پرسنل و تربیت پرسنل به سیر ستایش و استفاده از سپاه‌پزشکان و انتخاب نکات منفی، برطرف کردن مشکلات بیمارستان به ترتیب از طرف افراد امکانات بهبودی و در دسترس نگه داشتن پرسنل، برقراری جلسات مختلف بین پرسنل و مستندات، تفاوت نگاه‌گذاری بین پرسنل و انتخاب از سیوی‌زوره‌های بیشتر، نشان نشان ناشی از استرسورها در محیط کار ذکر کردن.

بحث:

شنایخت استرسورها محیطی و برطرف کردن آنها در هر حرفه ای کمک به پیشرفت آن حرفه در رسانه‌ها به اهداف آن خواهد کرد و معمولاً در حرفه پرسنل‌های پزشکی، پرسنل به هدف حرکه که همانا پس‌دیگی به حال بیمار باشد از آمیخت و زده از برخوردار است. این تحقیق به خویش نشان داد که استرسورها محیطی بسیاری وجود دارند که از طرف پرسنل کارد پرسنلی به آنها اشاره گردید که می‌توان بطور مثال به مواردی مثل مناسبات نیروی حیزیکی پیمان‌سازی، شلوغی بخش، ارتباطات زمان‌بندی بین همکاران، فاصله طبیعی بخصوص تغییر رعایت سلسله مراتب و پایان، اثره کردن که آنها از جمله کنترل از عوامل استرسور شده شدند. این نتایج تا حدی تحقیقات که توسط نسایی در تاپیون صورت گرفت تغییر هم خوانی

کادر خدماتی، کمپوند امکانات و تجهیزات و عدم دسترسی به انتخابات، عدم دسترسی به هم‌عیش نیاز و لازم است بخش، کمپوند زمان استراحت و طولانی بودن شیفت شد.

پیش از این افراد مورد پژوهش، همه استرس زا بودند. شیفت‌های کمبود تعادل پرسنل و در دسترس نبودن یک دست یکدیگر، متفاوت در دسترس نبودن دارو و تجهیزات کافی، نداشتن امکانات کافی و کمبود نگهبانی ذکر کرده.

هدف سوم: ارث عوامل استرس زا در محیط کار پرسنل

اگر یک شرکت کنندگان اظهار نمودند که استرسورها باعث خستگی و عدم کارایی کنی، عصبیت شدن، برخورد های ناجی به خریدارانهای شخصی، صدمة را خورده و بیمار، کاهش پیشرفت، اینکار در تصمیم‌گیری و اشتباه در کار، تضعیف شدن از نظر روحی و قزیمی، کمیشن بزرگ، پیور زودرس - تغییر چهار در پرسنل می‌شود. بعد کمی از افراد نیاز از اثرات استرس بر دستگاه خوانش در داری مدت، برخاسگی با خانواده، اینکار در تصمیم‌گیری به خریدارانهای شخصی را ذکر نمودند.

هدف چهارم: اقدامات انجام شده یا در حال انجام جهت کم کردن استرس پرسنل پزشکی

شرکت کنندگان معقد بودند که در پیام‌رسانی‌های در مورد اافرات، انجام نشان روانشناسی انجام نشده است، با این حال عدم کمی از افراد وجود کلاس‌های هم‌عیش نیاز وجود وسایل رفاهی مثلاً اسپرت دارا، محوطه سازی و همکاری بین واحدهای مختلف بیمارستان و پذیرش نیروی انظامی و ارائه خدمات بیشتر از سوی تأسیسات نیز که تا حدی باعث کاهش استرس انجام شده را نام بردند.

هدف پنجم: سازمان‌دهی یا افراد مؤثر در کاهش استرس پرسنل پزشکی

افراد شرکت کننده در پژوهش، مستندای دانشگاه پرسنل بخش، دفتر پرسنل، مستندای کشوری، انجمن پرسنلی، مستندای تأسیسات بیمارستان، دفتر مشاوره را به
پرهشک و نداشتی امیت کافی ذکر کردن که لازم است در
این مورد تعقیب پیش‌تری صورت گیرد.

لوی (۱۹۸۵) معتقد است که بررسی همواره های در رابطه
با استرس به ما نشان می‌دهد که نه این بیماری جسمی
باعث استرس روحی و روانی می‌شود، بلکه استرس روحی
هم می‌تواند باعث بیماری جسمی شود (۱۶). شرکت
کندگان از افراد نمونه است که در استرس بر روی هم
وعدم کاری، عصبیت�ن در نصیر و برخوردار نابجا و اضطراب،
در انرژی که در هر زمان کاری، شخص را پایین خواهد
آورده (۱۷).

ویکتر وچیسون (۱۹۹۷) در نظر گرفتن نوع و تعداد
استرس‌های شخصی و انرژی در روند مرافقت از بیمار مهم
می‌دانند (۱۸). در مطالعه‌ای که در مورد استرس‌های
Chronic fatigue شغلی و سندرم خستگی مزمن
انجام شد، پیش‌تر استرس‌های ناشی از
عوامل شغلی و راه‌رو فراوان ذکر کردن ولی مورد عالت
سندرم خستگی، شرکت کندگان در پژوهش اظهار نمودند.
که در بیمارستان‌های بیمار هواکاری در کمک
شده استرس در پرستندری انجام نشده است.

در پژوهش انجام شده، یکی از پیش‌نهادات پرسپراست به‌طور
کم کردن تنش ناشی از استرس‌های عضوی خاصی نفتاد.
در شغلی و حاوی آنها بود. واکنش به استرس در شخص از
فرود به فرد دیگر مشافتها است. این طریقی که در تحقیق هیندز
(۱۹۹۴) که در پرسپراست بیشتر صورت گرفت,
پرسپراست با توجه به تاثیر کار بیماری دیگری که از یکسال
سابقه خدمت داشتند، از نظر واکنش به استرس در آنها
تفاوت محدودی مشاهده شد: ولی هر دو گروه واکنش به
صورت استعفا نسبت به کار در این بخش را کردن
در تحقیق کارتا (۲۰۰۴) نیز ارتباط خوب مسئولیت با
پرسپراست. به دان اطلاعات به آنها در باره اهداف پرسپراست،
کیفیت سروسیس، هی، وضعیت بودجه ای و برترف کردن
مشکلات پرسپراست می‌تواند استرس در آنها را کاهش دهد.

داشت. در تحقیق ری عوامل مثل روابط پرسپراست و شلوغی
محیط کار ذکر شده بود (۹).

عوامل دیگر مثل کمبود پرسپراست، شلوغی بخش‌ها و محیط
فیزیکی کار نیز ذکر کردن که این عوامل در تحقیق هلیس و
همکارانتان نیز اشاره داده است (۱۰). در تحقیق داگلاس نیز
شلوغی محیط کار و ارتباط همکاران با یکدیگر از جمله
عوامل استرس زا شمرده شدن (۱۱).

در بررسی پای نی (۲۰۰۱) مهد وی، دو نیا با همکاران
(ارتباط همکاران)، قبیل منشیتی، عدم آمادگی روحی و
قسمت از عوامل استرس زا شماره شده که باعث خستگی
رویه در آنها می‌شود. (۱۲) در تحقیق کاکس (۲۰۰۲) نیز
بحث و دو نیا با همکاران و برخوردهای تاریک‌سنگین آنها به هم
در محیط کار بیشتر از استرس‌های مهم نام برده شد
که باعث شده به عوامل عدم رضایت شغلی هم
محدود شد (۱۲).

در تمامی این تحقیق‌ها از جمله تحقیق انجام شده در شهر
بوشهر، عوامل مثل شلوغی محیط کار، بخش‌ها، ارتباط
همکاران و روابط پرسپراست از جمله عواملی هستند که باعث
استرس می‌شود.

در بررسی استین کمپ (۱۹۹۸) بیشتر استرس در پرسپراست
بخش هوشلی صورت گرفت. کار زیاد و عدم پاداش به
موفقیت مهندسین استرس‌های شدیدی شد. در بررسی دی
داستن ارتباط خوب بین پرسپراست و تیم حمایتی، آنها را
قادر به انتقال از استرس‌ها ساختم به بود (۱۴).

ویل (۱۹۹۸) نیز در مطالعه خود، زیاد بودن مدت با زمان
کار کردن را از بیشترین مانع استرس در پرسپراست بر اثر
است. با این وجود پرسپراست از حرکت را فراموش و
آنها که سابقه بیشتری داشتند اظهار کردن در صورت
انتخاب مجدد، شغل پرسپراست را به عوامل حرکت خود
انتخاب کردن (۱۵).

در مطالعه انجام شده در شهر بوشهر، شرکت
کندگان بیان کرده تا جهت شب استرس بیشتر وجود
دارد و دلایلی خود را نیاد امکانات و تجربیات، عدم
دسترسی به داروخانه و کمبود پرسپراست و کمبود کادر
خدمات، عدم دسترسی به مسئولیت و در دسترس نیاد.
بخصوص پس از بیرونید با حوادث سختی که جهت بیماران در بخش ها وجود می‌کند، بخش یک تشهد و تغییر در کمیته استرس بیمارستان بخش ویژه نام برده است، داگلاس و همکارانش (2005) نشان دادند که این بخش بهترین روش‌های متغیر انتقال بیمارستان و کمک بیمارستان با بعضی از آنها انجام داد (این نتیجه رسمی) که آنها از روش هایی مثل حل مشکل، برداختن به تخفیف، سر زدن به دوستان و فعالیت و صحت و هم نشیب با آنها و استفاده از روش هایی مثل آرام سازی جهت انتقال به مبارزه جهت مقابله با استرسورهای محیطی استفاده می‌کنند (21). در رابطه با کاهش استرسورهای محیطی مسئولین کشور، آنچمن بیمارستان و مسئولین بیمارستانی می‌توانند با شناخت این استرسورها و برطرف کردن آنها کمک به کاهش استرسورهای محیطی کنند.

قدرنامه و تشکر:

از جمله مواردی که از طرف بیمارستان مورد پژوهش در این تحقیق جهت مقابله با استرسورها ذکر شد، بر طرف کردن مشکلات بیمارستان و برقراری ارتباط بین مسئولین و پرسنل و بیشتر کردن زمان استراحت و تشویق آنها بود. هالیز (1997) در تحقیق خود بیان کرد که بیمارستان جهت مقابله با این مسائل (استرسورها) بایستد ارائه داده، از جمله بکار گرفتن تعداد پرسنل بیشتر در بخش ها، فراهم کردن زمان بیشتر جهت استراحت در اطراف استراحت، کمک کردن در افزایش مراحل استراحت و تشویق آنها بود. هالیز (1997) در تحقیق خود بیان کرد که بیمارستان جهت مقابله با این مسائل (استرسورها) بایستد ارائه داده، از جمله بکار گرفتن تعداد پرسنل بیشتر در بخش ها، فراهم کردن زمان بیشتر جهت استراحت در اطراف استراحت، کمک کردن در افزایش مراحل استراحت و تشویق آنها بود.

References: